

Ljusnarsbergs kommuns
Mångfaldsplan



Ersätter Jämställdhetsplan, Internkontroll 2000-12-11
Antagen av kommunstyrelsen den 27 januari 2016 § 30

Mångfaldsplan

Inledning

Sverige och därmed Ljusnarsbergs kommun blir alltmer präglad av mångfald. Fördomar och förutfattade meningar om vad som passar för kvinnor och män, yngre och äldre o.s.v. utgör idag onödiga hinder för företags och organisationers effektivitet. I den traditionella personalpolitiken definieras ofta arbetstider, ledarskap, arbetsmiljö och utveckling utifrån en norm där (vita) medelålders män i större utsträckning än kvinnor passar in. Denna norm stämmer sällan in på vad unga homosexuella, funktionshindrade kvinnor och män (med t.ex. invandrarbakgrund) förväntar sig av sina arbetsgivare i form av flexibilitet och anpassning till enskilda individers behov. För att bättre kunna motsvara alla invånares krav på god service är det viktigt att Ljusnarsbergs kommun verksamheter och personalsammansättning speglar sammansättningen bland invånarna. Mångfald bland de anställda skall berika kommunens verksamhet och öka möjligheterna att ge kommunens invånare en god service med hög kvalitet.

Syfte

Kommunens mångfaldsplan syftar till att ge dig som medarbetare eller invånare vår syn på hur vi arbetar med mångfald inom Ljusnarsbergs kommun. Mångfaldsplanen ska verka förebyggande för alla former av diskriminering på våra arbetsplatser.

Mål

Mångfald handlar om att skapa möjligheter för alla individer att, i samspel med varandra, arbeta och utvecklas utifrån sin förmåga. Ljusnarsbergs kommun ska vara en organisation som värdesätter och tillvaratar individers olikheter, hos såväl våra medarbetare som våra brukare.

Begreppsdefinition

Mångfald är ett begrepp som kan definieras på olika sätt. Ljusnarsbergs kommun har valt att definiera mångfaldsbegreppet som den bredd av olikheter som finns bland människor i vårt samhälle. Människor är olika vad gäller kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder. Tillsammans bidrar detta till en mångfald som gör att vi kompletterar varandra.

Varför mångfald?

Mångfald är varken en trend eller ett politiskt slagord utan en realitet som måste genomsyra alla delar av samhället och därmed också arbetslivet. Mångfald i arbetslivet skapar ett mervärde både för verksamheten och för medarbetarna men även för dem som nyttjar kommunens service och tjänster – kommunens invånare.

Genom att värdesätta människors olikheter får arbetsgivaren tillgång till en större potentiell arbetskraft och fler perspektiv och infallsvinklar, bredare kompetens samt en personalstyrka som i större utsträckning kan möta och förstå fler grupper av invånare i samhället.

Vad säger lagen?

Diskrimineringslagen (2008:567) kräver att arbetsgivare bedriver ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning. Lagen är tvingande. Även om lagens krav inte omfattar de övriga skyddade diskrimineringsgrunderna, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, rekommenderas att även dessa begrepp används i synsättet för att förebygga och förhindra alla former av diskriminering.

Strategi

Lagen i kombination med förändringar av attityder och värderingar lägger en grund för ett fruktsamt arbete för ökad mångfald. Kommunens mångfaldsplan visar vilka mål vi strävar mot och vilka åtgärder som behövs för att nå målen. Genom att sprida mångfaldsplanen till samtliga anställda i kommunen, genom kontinuerlig information och utbildningsinsatser samt särskild kunskap till chefer om diskrimineringslagen ska kommunen främja mångfalden.

Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter

I samverkan med de fackliga organisationerna ska varje arbetsplats arbeta för att alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter. Handlingsplanen anger inom vilka områden vi ska arbeta och hur vi skapar möjligheter, för alla individer, att arbeta och utvecklas utifrån sin egen förmåga. Handlingsplanen utgår från Diskrimineringslagens 3:e kapitel §§ 4-13 gällande Aktiva åtgärder.

Arbetsförhållanden (4-6§§)

Kommunen ska se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning genom att:

- anställningsvillkor och rutiner på arbetsplatsen inte är diskriminerande,
- den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön är anpassad efter medarbetarnas förutsättningar oavsett kön och etnisk eller religiös tillhörighet,
- arbetsuppgifter inte är könsmärkta eller etniskt märkta och alla anställda har möjlighet att påverka sin egen arbetssituation,
- sträva efter flexibilitet när det gäller arbetstider och ledigheter, förutsatt att verksamheten tillåter detta.

Förvärvsarbete och föräldraskap (5§)

Föräldraledighetslagen ska garantera föräldrar rätten att vara föräldralediga utan risk för att missgynnas på sin arbetsplats. Kommunen ska underlätta för både män och kvinnor att förena förvärvsarbete med föräldraskap genom att:

- uppmuntra att föräldrarna delar på uttag av föräldraledighet och ledighet för vård av barn,
- sträva efter flexibla arbetstider,
- sträva efter lågt övertidsuttag,
- föräldralediga inte missgynnas lönemässigt och se till att de ingår i den årliga lönerevisionen,
- hålla föräldralediga informerade om vad som händer på arbetet, bjuda med dem på resor/konferenser och se över behovet av kompetensutveckling när de är på väg tillbaka från en längre föräldraledighet.

Trakasserier (6§)

Arbetsgivaren har ett ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Kommunen arbetar mot trakasserier genom att:

- chef och medarbetare har kunskaper om diskriminering och trakasserier och hur trakasserier kan förhindras,
- chefen arbetar förebyggande för att förhindra trakasserier,
- bilder eller budskap som kan vara kränkande förekommer inte på våra arbetsplatser,
- chefen undersöker, t ex genom medarbetarsamtalet, hur medarbetarna upplever klimatet på arbetsplatsen,
- den chef som får kännedom om att det förekommer trakasserier är skyldig att snarast utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Utredningen ska följa kommunens handlingsplan vid kränkande särbehandling.

Rekrytering (7 och 9§§)

Arbetsgivaren ska verka för lika rättigheter vid rekrytering oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vid rekrytering ska kommunen:

- se möjligheten att påverka personalsammansättningen för att öka mångfalden,
- sträva efter en öppen rekrytering där formella kanaler som tidningar och arbetsförmedlingen används,
- upprätta kravspecifikation som är sakligt grundad baserad på formella krav,
- granska kravprofilen ur ett diskrimineringsperspektiv,
- formulera en platsannons där det framgår att vi välkomnar alla sökande oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- stödja kvinnor och män, med eller utan utländsk bakgrund, att söka högre tjänster,
- verka för att föräldraskap inte är ett hinder för chefskap/i chefskapet,
- utse en rekryteringsgrupp som har en allsidig sammansättning,
- tillämpa positiv särbehandling när det råder könsobalans på den befattning som ska tillsättas. Det innebär att vid lika eller i det närmaste lika meriter anställs det underrepresenterade könet.
- Värdera utländska examina och arbetserfarenhet från andra länder utifrån samma måttstock som motsvarande svenska meriter. Vid osäkerhet kan kontakt tas med tillexempel Högskoleverket.

Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter***Utbildning och kompetensutveckling (8§)***

Det handlar inte om jämlik kompetensutveckling utan om kompetensutveckling som på sikt leder till jämnare könsfördelning inom de arbeten som idag är dominerade av ettdera könet. Kommunen ska använda utbildning och kompetensutveckling som verktyg för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare. Det gör kommunen genom att:

- kartlägga strukturer på arbetsplatserna och verka för mångfald,
- genomföra årliga medarbetarsamtal för alla anställda där ett avsnitt om utbildning och kompetensutveckling finns med,
- chefen känner till vilken kompetens medarbetarna har samt hur deras kompetens tas tillvara,
- verka för att alla anställda får samma möjlighet till allmän och individuell kompetensutveckling,
- kompetensutveckling inte enbart syftar till att fördjupa kunskaperna inom det befintliga arbetet utan även lämnar utrymme till byte av arbete internt eller införa arbetsrotation.

Lönefrågor (10-12§§)

Lönesättning utgår från kommunens lönepolicy. Där framgår att lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska användas som ett instrument för att koppla prestation till goda resultat, stimulera till utveckling och arbetsglädje och med möjlighet att belöna de medarbetare som bidrar till verksamhetens utveckling. Lön sätts utifrån kommunens lönekriterier oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. För att kvalitetssäkra den individuella lönesättningen genomför kommunen:

- minst vart tredje år en lönekartläggning med analys och handlingsplan för jämställda löner.
- arbetsvärdering – som i och med förändringar i organisationen kräver ett kontinuerligt arbete för att hållas levande.

Jämställdhetsplan (13§)

För att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet kräver lagen att arbetsgivare med 25 eller fler anställda upprättar en skriftlig plan för jämställdhetsarbetet. Planen ska revideras vart tredje år. Ljusnarsbergs kommuns mångfaldsplan beskriver hur kommunens verksamheter ska arbeta med det förebyggande jämställdhetsarbetet, vilket enligt lagen omfattar:

- åtgärder för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för både kvinnor och män,
- möjlighet för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap,
- åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier på grund av kön och/eller sexuella läggning,
- rekrytering och intern kompetensutveckling för att skapa en jämn könsfördelning på arbetsplatsen i alla befattningar,
- lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.